

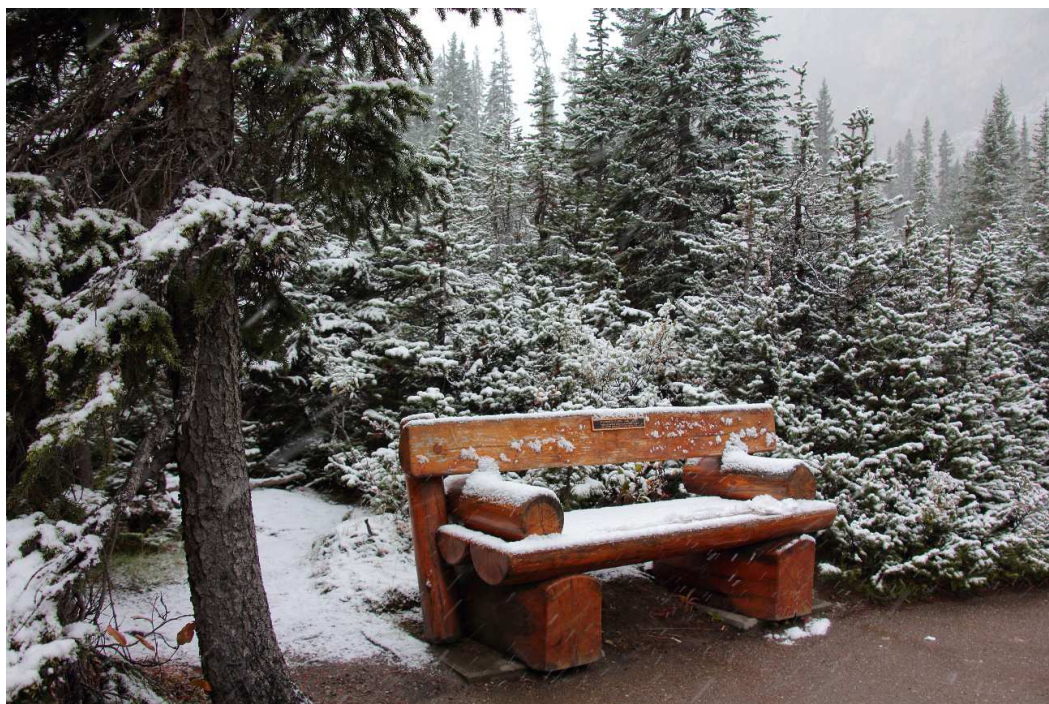
人事・労務を見つめる・・・



Nozomi-Planning レポート



平成 30 年 2 月号 Vol.134



撮影地
カナダ
「雪景色」
カナディアンロッキー
撮影者 岡本 歩美

今月のTOPICS

【人事・労務】

- ・改めて「労務管理」について考える
- ・入管法の改正（在留資格「介護」の新設）

【その他】

- ・「働き方改革推進法案」要綱の具体的内容
- ・春・夏・冬のはなし Vol.86
- ・今月の書籍紹介
「伝え方が9割」
- ・2月の税務と労務の手続[提出先・納付先]



のぞみプランニングは「健全な事業運営」「働く人々のやる気の向上」等を応援する **社会保険労務士** を中心としたコンサルティングオフィスです。

人に関する法律の専門家として、あらゆる相談、トラブル解決のお手伝いをします。また、他士業（弁護士・公認会計士・税理士・中小企業診断士・行政書士・FP等）との幅広いネットワークでトータル的にバックアップします。

【発行元】 合同会社のぞみプランニング
〒530-0012 大阪市北区芝田1丁目4-17-5F
TEL (06) 6377-6177 FAX (050) 3488-0145

【企画・編集】 合同会社のぞみプランニング
〒530-0012 大阪市北区芝田1丁目4-17-5F
TEL (06) 6377-6177 FAX (050) 3488-0145

理念：「共に学び、共に育み、共に分かち合う」
[http:// www.nozomiplanning.com/](http://www.nozomiplanning.com/)

◆ 人 事 労 務 ◆

■ 改めて「労務管理」について考える



最近、新聞やテレビで「働き方改革」について目にしない日はないといっても過言ではないぐらいに、世間にとって大きなテーマとなっています。経営資源において重要な「人」に関わる土業である社労士として身が引き締まる思いを日々しております。今回はそういった時代背景を踏まえながら、【労務管理】について考えてみます。いきなり【労務管理】という単語を聞くと、少し難しいイメージを持つ方もいらっしゃるかもしれませんが。簡単な言葉で表すと、「従業員が快適に職場で働けるように、社内ルールを整え、その能力を最大限発揮できるように、体制を整えていくこと」と言えます。

労務管理は、大きく2つに分けられます。ひとつは、労働基準法ほか関係法令によって、きちんとルールが定められているもの（コンプライアンス関連）です。例えば、勤怠管理、有給管理、残業代、給与計算、社会保険の加入、安全衛生管理などです。もうひとつは、その会社独自のルールです。昇進や昇給、賞与、人事評価、懲罰、教育などを定め、会社の成長を見据えて計画的に運用していくもの（人事関連）です。この2つをどのように設計・運営するかが事業運営に大きな影響を与えます。そんな労務管理が、技術革新によって大きく変わろうとしています。

2015年に野村総合研究所が発表したレポートでは、日本の労働人口の約49%がAI(人工知能)等による代替の可能性が高い、というショッキングな内容が掲載されていました。しかも、今後10年から20年後の近未来にそれが起こり得るといえるのです。振り返れば、ちょうど10年前にスマートフォンが登場、その10年前には、一般家庭にパソコンが爆発的に普及し、我々の生活や仕事に大きな影響を与えました。これらのことを考えると、AI(人工知能)による我々の仕事の代替は、現実味を帯びた客観的な予測であると判断することは荒唐無稽なことではありません。少し前まで付加価値の高かった業務が、今ではAIで実施されていて、人がいらなくなったといったことが当たり前になり得ます。

では、そういった状況において、理想的な労務管理とはどのようなものなのでしょうか？人の価値が大きく変動する中で、労務管理をすることは、従来のそうではない時代に比べて難しくなっていることは確かです。その答えこそが、働き方改革を進めるにあたっての大きなポイントになります。

そのポイントについては中小企業庁が最近発表した「中小企業・小規模事業者人手不足対応ガイドライン」に定義や事例がうまくまとめられているのですが、①経営課題や業務を見つめ直す、②求人像や生産性を見つめ直す、③働き手の目線で、人材募集や職場環境を見つめ直す、の手順で進めるということにあります。上記ガイドラインの名前をインターネットを検索で入手できますので、そちらをご参照頂いて、これからの労務管理についてご一考頂ければ幸いです。

■ 入管法の改正（在留資格「介護」の新設）



◆ 在留資格「介護」の新設

平成 28 年 11 月 18 日、第 192 回臨時国会において、「出入国管理及び難民認定法（以下「入管法」という）の一部を改正する法律」（平成 28 年法律代 88 号）が成立し、同月 28 日、公布されました。

本法律では、偽装滞在者対策を強化するため、罰則の整備、在留資格取消事由の拡張等の措置が講じられたほか、介護の業務に従事する外国人の受入れを図るため、介護福祉士の資格を有する外国人に係る在留資格「介護」が創設されました。偽装滞在者対策を強化するための措置は、平成 29 年 1 月 1 日から、在留資格「介護」の創設に係る規定も、同年 9 月 1 日から既に施行されています。

◆ 在留資格「介護」の活動内容

在留資格「介護」の活動内容は、「本邦の公私の期間との契約に基づいて介護福祉士の資格を有する者が介護又は介護の指導を行う業務に従事する活動」と入管法別表第一に規定されていることから、次の 2 つの活動をその内容としていることが分かります。

- ①介護に従事する活動
- ②介護の指導を行う業務に従事する活動



すなわち、在留資格「介護」では、①要介護者につき、食事、入浴、排せつなどの身体的介護を含め、介護全般に従事する活動及び②要介護者やその者を介護する者に対する指導を行う活動が想定されています。ここで注意が必要なのは、たしかに在留資格「介護」では、要介護者につき、食事、入浴、排せつなどの身体的介護そのものに従事することは可能ですが、その活動が専門的知識及び技術に基づくものであることが必要とされていることです。

従来も大学や専門学校で介護を専攻した者がこのような活動に従事する場合は、介護学の分野に属する知識を必要とする業務に従事する活動として、在留資格「技術・人文知識・国際業務」に該当する余地はありました。特に、②の活動は、在留資格「技術・人文知識・国際業務」の該当性を肯定することは充分可能です。しかし、たとえ専門的知識及び技術に基づくものであるとしても、身体的介護に従事する活動が在留資格「技術・人文知識・国際業務」の該当性を有するか否か疑義がありました。在留資格「介護」の新設により、身体的介護を含めて介護に従事する活動が、専門的知識及び技術に基づくものとして位置付けられたことに今回の改正の意義があります。

◆ 在留資格「介護」の要件

在留資格「介護」の要件は以下のとおりです。

①と②は、入管法上の要件（在留資格該当性の問題）で、③と④は、法務省令状の要件（上陸許可基準適合性の問題）です。

- ①介護福祉士の資格を有するものであること（入管法上の要件）。
- ②本邦の公私の期間との契約に基づいて介護又は介護の指導を行う業務に従事する活動を行おうとするものであること（入管法上の要件）。
- ③介護福祉士要請施設において介護福祉士として必要な知識及び技能を修得したこと（法務省令状の要件）。
- ④日本人が従事する場合に受ける報酬と同等額以上の報酬を受けること（法務省令状の要件）

◆ 外国人技能実習制度（ご参考）

途上国の外国人を、期間を区切って実習生として日本に受け入れる制度です。対象職種は農漁業や建設食品製造に加え 11 月から介護が加わり 77 職種になりました。

昨年の改正ですが、介護業界の人手不足はますます深刻化しており、外国人介護業務従事者の受け入れも視野に入ってきました。

◆ その他 ◆

■ 「働き方改革推進法案」要綱の具体的内容

去る1月22日に第196回通常国会が召集されましたが、今国会において私たちの今後の働き方に大きな影響を与えるであろう「働き方改革推進法案」の審議が予定されています。

正式名称は「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案要綱」ですが、複数の労働関連法を一括審議しますので、マスコミで大々的に取り上げられている法案の他にも改正される法律が幾つもあります。それらの全体像について整理しておきましょう。

1. 要綱の構造

「働き方改革実行計画」(平成29年3月公表)を実現するための一連の法改正(時間外労働の上限規制、同一労働同一賃金の推進など)を一まとめにする一方、平成27年以降国会に提出されるも継続審議となっていた労働基準法改正法案(労働時間法制の見直し)の内容も盛り込んでいます。

2. 要綱に盛り込まれている主な項目

- ① 労働基準法の一部改正(時間外労働の上限規制および労働時間法制の見直し)
 - ・ 三六協定の記載事項の拡充(従来から省令で定められているが「法律」に規定)告示である限度時間の基準(1箇月45時間、1年360時間)を「法律」に明記
 - ・ 特別条項についても告示から「法律」に根拠が移される
 - ※1箇月の時間外及び休日労働100時間未満、1年の時間外労働720時間以内
 - ・ 時間外労働の割増率に関する中小企業の猶予措置廃止→2022年3月31日まで
 - ・ 年次有給休暇の一部義務化→うち5日については付与後1年以内の期間に与える
 - ・ フレックスタイム制の要件緩和→現行1箇月の清算期間の上限を3箇月とする
 - ・ 企画業務型裁量労働制の拡充
 - ・ 特定高度専門業務・成果型労働制(高度プロフェッショナル制度)の創設
- ② じん肺法の一部改正(労働者の心身の状態に関する情報の取扱い)
- ③ 雇用対策法の一部改正(国による基本方針の策定)
- ④ 労働安全衛生法の一部改正(面接指導等の拡充、産業医・産業保健機能の強化)
- ⑤ 労働者派遣法の一部改正(同一労働同一賃金の実現に向けた法改正)
- ⑥ 待遇に関する情報の提供(派遣先が派遣元へ賃金その他の待遇の情報を提供)
 - ・ 不合理な待遇の禁止・職務内容等を勘案した賃金の決定・就業規則作成手続き
 - ・ 待遇に関する事項等の説明・適正な派遣就業の確保等・紛争の解決
- ⑦ パートタイム労働法の一部改正(同一労働同一賃金の実現に向けた法改正)
 - ・ 不合理な待遇の禁止・福利厚生施設の利用の機会を与える義務(現行配慮義務)
- ⑧ 労働時間等設定改善法の一部改正(勤務間インターバル:努力義務)
- ⑨ 労働契約法の一部改正(法20条の削除→パート・有期労働法に一元化)
- ⑩ 附則
 - ・ 施行期日 原則:2019年4月1日
 - ・ 経過措置 パート労働法の中小事業主への適用は2020年3月31日まで猶予





Vol.86 八崎さんの

春・夏・冬のはなし



— “実学の書” に学ぶ “強い組織” —

昨年末、私の師でもある知人から一冊の図書が贈られてきた。晩秋に刊行されたばかりの京セラの稲盛和夫氏述「心と生き方」である。1983年、若手経営者の熱望に応じて立ち上げた「盛和塾」で、氏が講演されてきた内容を、読者に解りやすいように語り口調そのままをまとめられたものである。

第1部「すばらしい人生を送るために」の冒頭に、ある方程式が述べられている。

“人生・仕事の結果＝考え方×熱意×能力”である。この方程式を構成する3つのファクターのうち“熱意”と“能力”はゼロから100点までであるのに対し、“考え方”はマイナス100点からプラス100点まで、つまりネガティブからポジティブまでであるというのだ。

この方程式が足し算であれば“考え方”が少々マイナスであっても、“熱意”、“能力”が大きければ全体はプラスになるのだが、かけ算であるため“考え方”がマイナスであればたとえそれが小さくても結果はすべてマイナスになってしまう。

この方程式を見た瞬間、私は会社の人事部門にいた時の出来事を思い出していた。

ある時、新年に当って社長がその年の抱負を語る中で、社員に有給休暇（当時の取得率58%）をもっと積極的にとって、有意義に活用するような話をされたことがあった。

ところが松の内が明けた頃事件が持ち上がった。ある社員が「私の会社は有休を思うように取らせてくれない。その証拠に平均取得率は58%に過ぎない」と、労基署に訴えたのだ。社長が示した数字がこの様に利用されるとは、何というひねくれた人間かと、感心するやらあきれんやら、この方程式の“考え方”と同じ気持ちで、電話をしてきた労基署にも猛反論したことがあった。

「盛和塾」は25年を経た平成8年には、全国で52塾、アメリカなど外国にも6塾、塾生4,500人を数えるまでに拡大されていた。

その年、若手経営者からの様々な質問、要望に対し逐一答える形で、“未来をひらく青年経営者に贈る経営指南書”として「人を生かす」が上梓された。そこに掲載されている16の問答集は、若い経営者にとってどれ程大きな力を与えていたことか、今も褪せることのない“実学の経営問答”であった。

さて私の手元に新聞記事の切り抜きがある。（読・10/18）。注目の企業トップ（キミ）に聞く「Leaders（リーダーズ）」に登場しているのは、日本電産会長兼社長の永守重信氏。歯に衣を着せない語りは自らに対する檄文のようでもある。

「10兆円目指すから“残業ゼロ”」「一時期、“難高-東大-ハーバード大学”に象徴される“キラ星”のような人材を採用したが残念ながら幻想だった…。学歴と仕事の成果に相関関係はない。だから（社内）教育だ…」と。私がこの記事に目を止めた理由は「役員が平日のゴルフ。ダメな会社の共通点」と大きな文字の見出しであった。

それは30年以上の昔、私が勤めていたチバ社でもよく似た事例があったのだ。

チバ社とガイギー社が合併した時、日本での取り引き先である特約店、二次問屋は、300社以上にも倍増することになった。そこで大幅な削減のため100項目にも及ぶ評価表が作成されたのだが、その中に私が全く予想もしないような項目が—

◎社長、役員が平日にゴルフをしているか、

◎同、昼食を“ざるそば”程度で済ませているか（共に評価はマイナス点という）

平日ゴルフをこんな談義に置き換えてみた。—（ピロリ菌の保持者が皆んな胃がんになるわけではないが、胃がん患者のほとんどはピロリ菌を待っている……ピロリ菌を平日のゴルフに、胃がんを企業の“ひだり前”や“倒産”に）—それにしても、AIなどで激変していく社会の中で、人の情念はほとんど変わらないものだと、つくづく思う昨今である。

筆者紹介：八崎輝義 日本チバガイギー(株)教育研修課長、取締役人事統括部長、京都薬科大学常任理事を歴任、現京薬会相談役。著書“エイズ”、“京薬会の120年の軌跡”等執筆。



今月の書籍紹介～一押しの一冊をご紹介します～



「伝え方が9割」

著者 佐々木 圭一（発行所 ダイヤモンド社 1400円＋税）



世の中の情報量は、10年で約530倍にもなったそうです。私たちの日常生活では、とんでもない量の情報が発信されており、駆け抜けていきます。ただでさえ溢れている情報の中で、個性のない普通のコトバは無視どころかなかったものとして扱われます。

『伝え方が9割』では、内容が大きく3つに分けられ、たくさんのケーススタディを交えながら解説されています。

- 第1章 伝え方にも技術があった
- 第2章 「ノー」を「イエス」に変える技術
- 第3章 「強いコトバ」をつくる技術

同じ目的でも、伝え方ひとつで、相手の気持ちが変わってしまうということを、「相手の好きなこと」、「嫌いなこと回避」、「選択の自由」、「認められたい欲」、「あなた限定」、「チームワーク化」、「感謝」の7つの切り口として解説されています。

また、コマーシャルなど、何故か耳に残っている印象的なフレーズには、体系化された5つの技術「サプライズ法」「ギャップ法」「赤裸裸法」「リピート法」「クライマックス法」が解説されています。

ギャップ法を使用したコトバで、著者が最も心ふるえたものとして、アメリカのボブ・ムーアヘッド牧師さんの文章「この時代に生きる矛盾」を紹介されているのですが、人生で本当に大切なものは何なのかを考えさせられる文章で、心に刺さります。

仕事、社内でのコミュニケーション、家族との会話、メールやSNSでのやり取りなど、あらゆる場面で大切な言葉のスキルアップに役立つヒントになるのではないのでしょうか。

（執筆 松村恵子）



<2月の税務と労務の手続[提出・納付先]>

1日

○贈与税の申告受付開始<3月15日まで>
[税務署]

13日

○源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付
[郵便局または銀行]

○雇用保険被保険者資格取得届の提出
<前月以降に採用した労働者がいる場合>
[公共職業安定所]

○労働保険一括有期事業開始届の提出
<前月以降に一括有期事業を開始している場合>
[労働基準監督署]

16日

○所得税の確定申告受付開始<3月15日まで>
[税務署] ※なお、還付申告については2月15日以前でも受付可能。

28日

○じん肺健康管理実施状況報告の提出
[労働基準監督署]

○健保・厚年保険料の納付 [郵便局または銀行]

○日雇健保印紙保険料受払報告書の提出
[年金事務所]

○労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出 [公共職業安定所]

○外国人雇用状況報告
(雇用保険の被保険者でない場合)

<雇入れ・離職の翌月末日> [公共職業安定所]

~ちょっとブレイク~



撮影者コメント

「昨年9月に、湖を回るツアーの途中にて撮影しました。

大阪に住んでいるとまずお目に係れない光景に、すごくテンションが上がってはしゃいだのを覚えています。

写真には写っていませんが、この時はすごく吹雪いていたので、頭の上に雪をたくさんつけて撮影していました(笑)」

撮影者 岡本 歩美

当事務所より一言

春の陽気が待ち遠しい今日この頃です。今回はコミュニケーションについてお話をさせていただきたいと思います。

コミュニケーションとは、会話を通して総合理解を深め、心を繋げることです。ですから、話をしなければ、心も繋げることは難しくなります。しかし、会話の量が多ければいいかというと、事はそれほど簡単ではありません。

夫婦のコミュニケーションを例にとると、「夫が私の気持ちをちっともわかってくれない」と、妻が訴えることが多くみられます。そして、「気持ちが通じないので、話をするのが嫌になり、この頃では、ほとんど会話をしなくなってしまいました」と、会話の無い夫婦になってしまうということもあります。

このように、夫婦の間で会話がちぐはぐになってしまうのは、女性が「気持ちをわかってもらいたい」と思って話すのに対して、男性は、「事柄を理解して、自分の意見を言う」のが会話だと思っているという、会話に対する考え方の違いが大きな原因です。

女性と男性の会話の質の違いが、夫婦の会話をちぐはぐにしている原因なのです。

このような男性と女性の会話の質の違いは、いずれが正しくて、どちらかが間違っているというものではありません。ですから、会話のちぐはぐさを無くすためには、お互いの違いを深く理解するしかないのです。

会社内でも同じです。あなたの会話傾向はどちらですか。

当事務所は、事業主の皆様の労務管理・人事管理のお役に立てるよう、日々東へ西へと奔走しております。「誠実・迅速・熱意」をモットーに、お声がかかればどこにでも飛んでいきます。「労働トラブル相談」「就業規則作成」「人事制度の策定」「社会保険・給与計算」等、お気軽にご相談ください。今月ものぞみプランニングレポートをお届けできることを嬉しく思います。皆様との「出会い」「ご縁」「絆」に心より感謝申し上げます。

b y 江田 幸央

